



FIZ Karlsruhe

Leibniz-Institut für Informationsinfrastruktur

ADVANCING SCIENCE



**GENDER
EQUALITY PLAN
FIZ KARLSRUHE**

Februar 2026

Präambel

FIZ Karlsruhe – Leibniz-Institut für Informationsinfrastruktur GmbH (im Folgenden FIZ Karlsruhe genannt) ist eine der führenden Adressen für wissenschaftliche Information und Dienstleistung sowie Mitglied der [Leibniz-Gemeinschaft](#). Unsere Kernaufgabe ist die professionelle Versorgung von Wissenschaft und Wirtschaft mit Forschungs- und Patentinformation sowie die Entwicklung von innovativen Informationsinfrastrukturen, z. B. mit den Schwerpunkten Forschungsdatenmanagement, Wissensgraphen und digitale Plattformen. Dazu betreiben wir eigene Forschung, kooperieren mit renommierten Universitäten und Forschungsgesellschaften und sind international und interdisziplinär vernetzt. FIZ Karlsruhe ist eine GmbH mit anerkannter Gemeinnützigkeit und eine der größten außeruniversitären Einrichtungen ihrer Art.

FIZ Karlsruhe engagiert sich bereits seit Ende der 1990er-Jahre für das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern. Seit dem Jahr 1999 steht eine Gleichstellungsbeauftragte (GB) als Ansprechpartnerin zur Verfügung, die in regelmäßigen Abständen neu gewählt wird. Außerdem erfolgte die (alleinige) Geschäftsführung von FIZ Karlsruhe in den Jahren 2003 bis 2023 durch eine Frau.

„Wir engagieren uns für Chancengleichheit und unterstützen aktiv die Weiterentwicklung unserer Beschäftigten ebenso wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie sichere Arbeitsumgebungen.“

Auszug Leitbild FIZ Karlsruhe

FIZ Karlsruhe bekennt sich ausdrücklich zu seinem Ziel, die Chancengleichheit auf allen Ebenen zu fördern.

Chancengleichheit und Gleichstellung bei FIZ Karlsruhe

1. Zielsetzung des Gleichstellungsplans

Chancengleichheit ist im Leitbild von FIZ Karlsruhe¹ als Wert verankert und ein zentraler Anspruch in der täglichen Arbeit. Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern werden seit vielen Jahren aktiv umgesetzt. Der Anteil von Frauen an den Beschäftigten liegt über 50 Prozent, daher war und ist es für FIZ Karlsruhe schon immer eine wesentliche Aufgabe, die Interessen von Frauen zu vertreten und zu fördern. Unter Gleichstellung verstehen wir alle Maßnahmen zur Angleichung der Lebenssituation von männlichen und weiblichen Beschäftigten sowie von Beschäftigten mit anderer Geschlechteridentität.

2. Verankerung auf Leitungsebenen

Die Wahrung und Förderung der Gleichstellung ist eine übergeordnete Aufgabe der Geschäftsführung und der Führungskräfte. Daneben sind alle Beschäftigten von FIZ Karlsruhe angehalten, die Regelungen zur Gleichstellung einzuhalten. Bei Fragen zur Gleichstellung können sich die Beschäftigten an eine gewählte Gleichstellungsbeauftragte wenden.

3. Gleichstellungsbeauftragte

Alle vier Jahre werden von den weiblichen Beschäftigten eine Gleichstellungsbeauftragte sowie eine Stellvertreterin gewählt. Die Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarung von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird frühzeitig in den Entscheidungsprozess einbezogen und angehört. Organisatorisch sind die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin der Leitung der Einrichtung zugeordnet. Sie sind in ihrer Arbeit als GB oder Stellvertreterin jedoch weisungsfrei. Die Gleichstellungsbeauftragte berücksichtigt bei der Wahrnehmung ihrer Aufgabe den Leitfaden für die Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten in der Leibniz-Gemeinschaft².

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sind Mitglied im Arbeitskreis Chancengleichheit und Diversität der Leibniz-Gemeinschaft (AKCD). Ein persönlicher Austausch zwischen den Gleichstellungsbeauftragten der Leibniz-Gemeinschaft sowie deren Vertreterinnen erfolgt auf der Jahrestagung „Chancengleichheit“, die jährlich im Frühjahr stattfindet und alternierend vom AKCD und von der Geschäftsstelle der Leibniz-Gemeinschaft ausgerichtet wird. Die Tagung dient der Fortbildung, dem fachlichen Austausch und der Vernetzung der Gleichstellungsbeauftragten.

Die letzte Wahl der Gleichstellungsbeauftragten hat im November 2023 gemäß der Verfahrensordnung für die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten bei FIZ Karlsruhe stattgefunden. Wahlberechtigt waren die weiblichen Beschäftigten an den beiden Standorten in

1 <https://www.fiz-karlsruhe.de/sites/default/files/FIZ/Dokumente/Broschueren/FIZ-Leitbild-Broschuere.pdf> (letzter Aufruf 12.02.2026)

2 https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/%C3%9Cber_uns/Chancengleichheit/Leitfaden_Gleichstellungsbeauftragte.pdf (letzter Aufruf 12.02.2026)

Eggenstein-Leopoldshafen und in Berlin. Die Ernennung der gewählten Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Vertreterin erfolgte durch die Geschäftsführerin zum 01.12.2023. Die nächste Wahl steht turnusgemäß im Herbst 2027 an.

4. Bestandsaufnahme Beschäftigte (Stand 31.12.2025)

4.1 Personal

Die Beschäftigten von FIZ Karlsruhe gliedern sich auf in wissenschaftsunterstützendes und administratives Personal (255 Personen) und wissenschaftliches Personal (53 Beschäftigte). Der Anteil des wissenschaftsunterstützenden Personals überwiegt also den Anteil des wissenschaftlichen Personals bei weitem. Als Leibniz-Institut für Informationsinfrastruktur verwenden wir den Begriff „wissenschaftsunterstützendes Personal“ sehr breit. Damit sind nach unserer Definition auch diejenigen Mitarbeitenden gemeint, die überwiegend wissenschaftliche Dienstleistungen erbringen (z. B. bei der Entwicklung und dem Betrieb von Forschungsinfrastrukturen).

Die tabellarische Bestandsaufnahme des gesamten Personals von FIZ Karlsruhe zum 31.12.2025 ist in folgender Tabelle dargestellt:

Personal	Personen	davon Frauen	Anteil Frauen
Geschäftsführung	1	0	0 %
Professuren	2	1	50 %
Weiteres wissenschaftliches, forschendes Personal	50	23	46 %
Wissenschaftsunterstützendes und administratives Personal	255	147	58 %
Personal Gesamt	308	171	56 %

In der nachfolgenden Tabelle sind die Anteile der Teilzeitbeschäftigten und der Mitarbeitenden mit einem befristeten Arbeitsvertrag zum 31.12.2025 dargestellt:

Personal	Personen	davon Frauen	Anteil Frauen
Teilzeitbeschäftigung	98	77	79 %
Befristungen	61	33	54 %

4.2 Führungskräfte

Zu Beginn des Jahres 2024 wechselte die (alleinige) Geschäftsführung; diese ist aktuell männlich besetzt. Zuvor war die Geschäftsführung über einen Zeitraum von zwanzig Jahren weiblich besetzt. Der aktuelle Geschäftsführer ist zugleich Honorarprofessor an der Humboldt-Universität zu Berlin.

Die zweite Führungsebene umfasst sieben Bereichsleitungen. Die Leitungen der beiden Forschungsbereiche sind gemeinsam mit dem Karlsruher Institut für Technologie (KIT) auf W3-Professuren berufen und unbefristet beschäftigt.

Zum 31.12.2025 waren bei FIZ Karlsruhe insgesamt 29 Personen in leitenden Positionen beschäftigt, davon 11 Frauen und 18 Männer. Der Anteil weiblicher Führungskräfte beträgt damit 38 Prozent.

Ebene	Führungskräfte	davon Frauen	Anteil Frauen
Geschäftsführung	1	0	0 %
Bereichsleitung	7	2	29 %
Abteilungs-/Teamleitung	21	9	43 %
Gesamt	29	11	38 %

4.3 Gremien

Bei FIZ Karlsruhe gibt es drei wesentliche Gremien, dies sind die Gesellschafterversammlung, der Aufsichtsrat und der Wissenschaftliche Beirat.

Die **Gesellschafterversammlung** setzt sich zusammen aus den Gesellschaftern Bund, Land Baden-Württemberg (Sitzland) sowie den sechs wissenschaftlichen Gesellschaften und Fachverbänden:

- Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V.,
- Fraunhofer Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e. V.,
- Deutsche Physikalische Gesellschaft e. V.,
- VDI Verein Deutscher Ingenieure e. V.,
- Gesellschaft für Informatik e. V. und
- Deutsche Mathematiker-Vereinigung e. V.

An den Sitzungen der Gesellschafterversammlung nimmt die Geschäftsführung teil.

Im **Aufsichtsrat** ist eine Vertretung aus dem Kreis der Mitarbeitenden von FIZ Karlsruhe beteiligt. Die letzte Wahl der Vertretung der Mitarbeitenden im Aufsichtsrat fand im Jahr 2023 statt, gewählt wurde ein Mann. Außerdem nehmen mit der Geschäftsführung und der Vertretung des Gesamtbetriebsrats zwei weitere Vertreter von FIZ Karlsruhe an den Sitzungen des Aufsichtsrats teil. Seit mehr als drei Jahren obliegt die Leitung des Aufsichtsrates einer Frau.

An den Sitzungen des **Wissenschaftlichen Beirats** nehmen die Geschäftsführung von FIZ Karlsruhe und die fachlich zuständigen Bereichsleitungen teil.

Nachfolgend eine Übersicht der Vertreterinnen und Vertreter des Aufsichtsrats und des Wissenschaftlichen Beirats zum Stand 31.12.2025:

Gremien	Mitglieder	davon Frauen	Anteil Frauen
Aufsichtsrat	10	3	30 %
Wissenschaftlicher Beirat	10	4	40 %
Gesamt	20	7	35 %

5. Zertifizierungen

5.1 Audit berufundfamilie

FIZ Karlsruhe setzt sich aktiv für Chancengleichheit von Männern und Frauen ein und unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Auszeichnung mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie“ erfolgte erstmals im Jahr 2016. Dieses Zertifikat wird Unternehmen und Institutionen erteilt, die eine familien- und lebensphasengerechte Personalpolitik in ihrer Strategie als Wert verankern und umsetzen. Ein wesentliches Merkmal ist, dass die unterschiedlichen persönlichen Lebensentwürfe der Beschäftigten dabei Berücksichtigung finden. Erklärtes Ziel ist es, Beruf, Familie und Privatleben in Einklang zu bringen. Die Auditierung ist ein Prozess, in dem zunächst der Status Quo aufgenommen wird, um anschließend eine

unternehmensspezifische Strategie zu erarbeiten und deren Umsetzung in konkreten Handlungsfeldern und Maßnahmen zu vereinbaren.

Die erfolgreiche Umsetzung von Maßnahmen zur Gleichstellung führten dazu, dass im Jahr 2019 und 2023 eine Re-Zertifizierung folgen konnte. Damit ist FIZ Karlsruhe seit 10 Jahren berechtigt das Zertifikat zu führen. Im aktuellen Zertifizierungszeitraum (2025 – 2028) nimmt FIZ Karlsruhe im Rahmen des Zertifizierungsprozesses an einem Dialogverfahren teil, welches das nachhaltige Engagement für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben mit einer Prädikatsauszeichnung bestätigen soll. Alle drei Jahre wird gemeinsam mit einer Auditorin in Form eines Dialogtages der aktuelle Stand reflektiert und es werden neue Impulse zur Weiterentwicklung für die nächsten drei Jahre aufgenommen. Das Handlungsprogramm für den Zertifikatszeitraum bis Dezember 2028 sieht neben der gezielten Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen auch die Entwicklung aller Führungskräfte im Hinblick auf das Thema „Flexibilität führen“ vor.

5.2 Evaluierung FIZ Karlsruhe durch die Leibniz-Gemeinschaft

Die aktive Förderung der Chancengleichheit ist auch Gegenstand der turnusmäßig alle sieben Jahre durchgeführten externen Evaluierungen durch den Senat der Leibniz-Gemeinschaft. Dabei werden u. a. die Maßnahmen zur Umsetzung der Leibniz-Gleichstellungsstandards begutachtet und im Evaluierungsbericht dokumentiert und publiziert. Die letzte Evaluierung fand im Herbst 2024 statt. Im Herbst 2025 wurde das Evaluierungsverfahren durch die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) offiziell abgeschlossen. Der zuständige GWK-Ausschuss beschloss in seiner Sitzung der Förderempfehlung des Senats der Leibniz-Gemeinschaft zu folgen. Diese basiert auf dem sehr positiven Bericht der Bewertungsgruppe vom Januar 2025: „Der Senat empfiehlt Bund und Ländern, FIZ Karlsruhe als Einrichtung, die in erheblichem Umfang wissenschaftliche Infrastrukturaufgaben wahrnimmt, auf der Grundlage der Ausführungsvereinbarung WGL weiter zu fördern.“ Hinsichtlich des Personals wurde lobend hervorgehoben, dass trotz des Fachkräftemangels FIZ Karlsruhe sehr erfolgreich darin ist, Mitarbeitende zu gewinnen und langfristig zu halten. Zudem liegen eine hohe Zufriedenheit und Motivation bei den Beschäftigten vor.

5.3 Charta der Vielfalt

Die Charta der Vielfalt ist eine Initiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen unter der Schirmherrschaft des Bundeskanzlers. „Diversity Management“ ist ein Querschnittsthema. Die Idee dahinter: Eine Organisationskultur, in der Vielfalt selbstverständlich gelebt wird, führt dazu, dass alle Beschäftigten ihr Potenzial bestmöglich einbringen. Sie befördert auch die Vielfalt der Ideen oder Produkte, für die die Organisation steht.

FIZ Karlsruhe hat im Frühjahr 2024 die Charta der Vielfalt unterzeichnet, um ein klares Zeichen für Vielfalt und Toleranz und ein wertschätzendes und vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu setzen. Chancengleichheit und Diversität sind im Leitbild von FIZ Karlsruhe als Grundwerte verankert und ein zentraler Anspruch in der täglichen Arbeit.

6. Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele

Die Maßnahmen zur Gleichstellung sind in unterschiedlichen Dokumenten festgehalten, u. a. in diesem Gleichstellungsplan. Folgende wesentliche Eckpunkte und Maßnahmen haben aktuell Gültigkeit:

- Die Gleichstellungspolitik orientiert sich an der Ausführungsvereinbarung Chancengleichheit (AV-Glei)³ zum Abkommen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) über die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der gemeinsamen Forschungsförderung.
- Als Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft setzen wir die forschungsorientierten Gleichstellungs- und Diversitätsstandards⁴ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und das daran orientierte Kaskadenmodell sowie die Leibniz-Gleichstellungsstandards⁵ mit den Richtlinien und Verfahren⁶ seit Einführung sehr erfolgreich um. In den Leibniz-Gleichstellungsstandards sind Prinzipien der Arbeitskultur definiert mit dem Ziel, faire Rahmenbedingungen zu schaffen und Frauen und Männer zu fördern und zu unterstützen.

Die Erhöhung der Frauenanteile in Wissenschaft und Forschung ist ein forschungspolitisches Ziel der 2019 von Bund und Ländern beschlossenen Fortschreibung des Pakts für Forschung und Innovation für die Jahre 2021 bis 2030 (PFI IV). Durch die Festlegung von Zielquoten entsprechend eines organisationsspezifischen Kaskadenmodells wurde ein Instrument geschaffen, mit dem die Erreichung dieses Ziels verbindlich, konkret, realistisch und nachprüfbar gemacht wird.

Das Kaskadenmodell ist ein inzwischen bewährtes Instrument, um Zielgrößen für die Herstellung von Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen in der Wissenschaft relevanten Karriere-stufen zu formulieren. Es folgt der Grundidee, nach der sich die Zielgröße des Frauenanteils einer höheren Karrierestufe nach dem Frauenanteil einer darunterliegenden Karrierestufe richtet. Dazu sind bei FIZ Karlsruhe zur Verwirklichung des Kaskadenmodells spezifische Zielquoten für alle Karrierestufen, sowohl hinsichtlich der Entgeltgruppen als auch der Führungsebenen, ermittelt worden. Diese Zielquoten wurden versucht realistisch, unter Berücksichtigung des IST-Standes und der erwartenden Fluktuation, gestaltet.⁷ Ein besonderes Augenmerk hierbei liegt auf der Entwicklung des Frauenanteils in den wissenschaftlichen Leitungspositionen.

³ https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/AV_Glei.pdf (letzter Aufruf 12.02.2026)

⁴ <https://www.dfg.de/de/grundlagen-themen/grundlagen-und-prinzipien-der-foerderung/chancengleichheit/gleichstellungsstandards> (letzter Aufruf 12.02.2026)

⁵ https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/%C3%9Cber_uns/Chancengleichheit/Leibniz-Gleichstellungsstandards.pdf (letzter Aufruf 12.02.2026)

⁶ <https://www.leibniz-gemeinschaft.de/ueber-uns/chancengleichheit-und-diversitaet/richtlinien-und-verfahren> (letzter Aufruf 12.02.2026)

⁷ https://www.leibniz-gemeinschaft.de/fileadmin/user_upload/Bilder_und_Downloads/%C3%9Cber_uns/Organisation/Dokumente/Gleichstellungsbericht.pdf (letzter Aufruf 12.02.2026)

Nachfolgend sind die Zielquoten im Sinne des Kaskadenmodells der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG für das Jahr 2030 sowie der aktuelle Stand zum 31.12.2025 dargestellt:

Kaskaden-Modell	IST 31.12.2025	SOLL 2030
Zielquoten nach Führungsebenen		
Geschäftsführung	0 %	n. z.
Bereichsleitung	50 %	50 %
Abteilungs-/Teamleitung	33 %	33 %

Kaskaden-Modell	IST 31.12.2025	SOLL 2030
Zielquoten nach Entgeltgruppen		
AT/W	33 %	33 %
15Ü/15	0 %	33 %
14	22 %	22 %
13/12	56 %	50 %

Im Rahmen der Evaluierung im Jahr 2024 wurde die Zuordnung von Mitarbeitenden zum wissenschaftlichen Personal neu festgelegt (siehe auch Abschnitt 4.1 Personal). Für FIZ Karlsruhe bedeutet dies, dass 53 von 308 Mitarbeitenden in die Statistik einfließen und daher die Gesamtsituation am Institut nur eingeschränkt wiedergegeben wird. Aufgrund der wenigen Stellen, die entsprechend der Definition berücksichtigt werden, und einer geringen Fluktuation in der Führungsebene und den höheren Entgeltgruppen, gibt es wenig Gestaltungsspielraum für künftige Zielquoten.

FIZ Karlsruhe bemüht sich aktiv um Frauen in den Bereichen und Positionen, in denen diese unterrepräsentiert sind. Da es jedoch in der wissenschaftlichen Führungsebene in den nächsten Jahren bis 2030 wenig Änderungen geben wird, können wir die Zielquoten im Vergleich zu den IST-Quoten realistischerweise nicht erhöhen.

Eine wesentliche Maßnahme, die von sehr vielen Beschäftigten gewünscht und geschätzt wird, ist die Flexibilität bei der Arbeitszeit durch Modelle für gleitende Arbeitszeit, mobiles Arbeiten und familienfreundliche Sitzungszeiten. Dies ist seit Jahren gängige Praxis bei FIZ Karlsruhe und fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie enorm.

Um diese Flexibilität auch in Zukunft zu sichern, wurde eine Gesamtbetriebsvereinbarung zum Mobilen Arbeiten (Future Work) abgeschlossen, die das Arbeiten außerhalb der Büroräume von FIZ Karlsruhe in Eggenstein-Leopoldshafen und Berlin regelt. Für die Beschäftigten sind damit eine deutlich höhere Flexibilität und bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbunden. Diese Gesamtbetriebsvereinbarung wurde zum 01.01.2026 entfristet. Mit der Einführung eines digitalen Zeiterfassungssystems zum 01.09.2025 wurde ebenfalls eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung Arbeitszeit und Arbeitszeiterfassung abgeschlossen. Die Mitarbeitenden haben nun die Möglichkeit sich ihre tägliche Arbeitszeit in der Zeit von 6:00 Uhr bis 21:00 Uhr frei einzuteilen, somit ist die Flexibilität für die Mitarbeitenden nochmals deutlich erhöht worden.

Neben der Möglichkeit des mobilen Arbeitens unterstützt FIZ Karlsruhe die Mitarbeitenden mit individuellen Lösungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie bei der Pflege von Familienangehörigen.

FIZ Karlsruhe ist als Arbeitgeber verpflichtet, die Beschäftigten vor Benachteiligungen zu schützen. Im vierten Quartal 2025 nahmen alle Beschäftigten verpflichtend an einer digitalen Schulung zur Gleichbehandlung teil. Diese bestand aus einem Teil für Mitarbeitende und einem weiteren Teil für Führungskräfte. Mit dieser Schulung sollen Benachteiligungen am Arbeitsplatz verhindert werden. Die Verpflichtung aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wird damit erfüllt.

FIZ Karlsruhe wendet einen eigens erstellten Leitfaden Gendergerechte Sprache⁸ an, der u. a. eine Checkliste für gendergerechte Texte mit verbindlichen Formulierungshilfen bietet. Er gilt für sämtliche Veröffentlichungen von FIZ Karlsruhe, im dienstlichen Schriftverkehr sowie in der internen Kommunikation.

7. Berichtspflicht und Fortschreibung

Leitung und Gleichstellungsbeauftragte von FIZ Karlsruhe sowie deren Stellvertreterin haben diesen Gleichstellungsplan erarbeitet, der regelmäßig aktualisiert und fortgeschrieben wird.

Eggenstein-Leopoldshafen, 18.02.2026



Prof. Dr. Wolfram Horstmann

Direktor & Geschäftsführer

⁸ <https://www.fiz-karlsruhe.de/sites/default/files/FIZ/Dokumente/Broschueren/fiz-leitfaden-gendergerechte-sprache.pdf>
(letzter Aufruf 12.02.2026)